



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Diferencia del compromiso organizacional entre trabajadores de
una empresa privada y una empresa pública durante la pandemia
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Paz Loja, Gisella Zarela (ORCID: 0000-0003-3101-0001)

ASESOR:

Mg. Velarde Camaqui, Davis (ORCID: 0000-0001-9064-7104)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

CALLAO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A la persona que me enseñó a ser auténtica, a quien me mostró que hacer las cosas a favor de los demás es mucho más satisfactorio, quien fue mi soporte desde que nací, la alegría de mi familia, mi compañía mientras crecía y mi ejemplo de fortaleza en sus últimos días. Hermano Gilbert, desde el cielo serás siempre el motor de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios por el regalo de la vida, a mis padres por su amor incondicional y su trabajo duro para hacernos personas de bien, a mis hermanos por acompañarme en cada decisión acertada y errada. A todos quienes hicieron posible esta investigación aportando, tiempo, conocimiento y compromiso, de manera especial al asesor el Mg. Davis Velarde.

Índice de Contenido

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de Contenido	iv
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	12
3.2 Operacionalización de las variables	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	17
3.6 Métodos de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	34

Índice de Tablas

Tabla 1.	Prueba de normalidad de variables y sus dimensiones	28
Tabla 2.	Diferencia del puntaje del compromiso organizacional, según tipo de institución	29
Tabla 3.	Diferencia del compromiso afectivo, normativo y de continuidad según tipo de institución	30
Tabla 4.	Diferencia del compromiso organizacional y sus dimensiones según el sexo	31
Tabla 5.	Diferencia del compromiso organizacional y sus dimensiones según el tiempo de servicio	32
Tabla 6.	Diferencia del compromiso organizacional y sus dimensiones según la edad	33
Tabla 7.	Niveles de compromiso organizacional, según variables sociodemográficas	34
Tabla 8.	Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional	51
Tabla 9.	Frecuencia de la población según el sexo	52
Tabla 10.	Frecuencia de población según tiempo de servicio	53
Tabla 11.	Frecuencia de la población según tipo de empresa	54

Índice de Figuras

Figura 1.	Porcentajes de población según sexo	52
Figura 2.	Porcentajes de población según tiempo de servicio	53
Figura 3.	Porcentaje de población según tipo de empresa	54

Resumen

En la presente investigación se buscó encontrar las diferencias del compromiso organizacional en una empresa privada y una empresa pública en contexto de pandemia 2021, para lo cual, por medio de un estudio no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo comparativo, se tomó una población conformada por 135 trabajadores de dos empresas (pública y privada), de las cuales se obtuvo una muestra de 115 empleados de ambas empresas a través de un muestreo no probabilístico. Luego, usando el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen se evidenciaron los siguientes resultados: no se encontró diferencia significativa del nivel de compromiso organizacional entre la empresa privada y pública, tampoco en las dimensiones afectivo, normativo y de continuidad, se pudo encontrar diferencias en el compromiso organizacional sólo teniendo en cuenta la edad, por el contrario al considerar el tiempo de servicio y sexo tampoco existieron diferencias significativas ya que en estas se obtuvo un valor de $p > 0,05$, dicho valor fue obtenido usando las pruebas de U Mann Whitney (2 grupos) y Kruskal Wallis (más de 2 grupos); lo que muestra que se debe de trabajar aún más en esta variable ya que es de importancia para el cumplimiento de objetivos en toda organización.

Palabras clave: Compromiso organizacional, empresa privada, empresa pública, pandemia.

Abstract

In the present research, we sought to find the differences in organizational commitment in a private company and a public company in the context of pandemic 2021, for which, through a non-experimental cross-sectional study with a comparative descriptive level, a population was taken made up of 135 workers from two companies (public and private), of which a sample of 115 employees from both companies was obtained through a non-probability sampling. Then, using the Meyer and Allen organizational commitment questionnaire, the following results were evidenced: no significant difference was found in the level of organizational commitment between private and public companies, nor in the affective, normative and continuity dimensions, differences could be found in the organizational commitment only taking into account age, on the contrary when considering the time of service and sex there were no significant differences since in these a value of $p > 0.05$ was obtained, this value was obtained using the U tests Mann Whitney (2 groups) and Kruskal Wallis (more than 2 groups); which shows that it is necessary to work even more on this variable since it is important for the fulfillment of objectives in every organization.

Keywords: Organizational commitment, private company, public company, pandemic.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo atraviesa grandes cambios como consecuencia de la crisis sanitaria por la COVID -19, la lucha por preservar la salud personal y la del entorno más cercano, se ha convertido en la principal preocupación para las personas, incluso para los gobiernos de todos los países.

La Organización Internacional del trabajo [OIT] (2020) indicó que la dinámica del trabajo en el sector empresarial, ha cambiado drásticamente por la pandemia, esta transición acelerada ha hecho que se manejen conceptos como el teletrabajo o la organización a distancia, procedimientos que dificultan la evaluación del real compromiso laboral de los empleados al no tener contacto directo con los mismos, junto con estos cambios se observó el descuido de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones dentro de las organizaciones, generando que la fuerza que hace que un individuo se comprometa con el cumplimiento de los objetivos, con los valores de su organización y los resultados que este acarrea, disminuyan considerablemente, perdiéndose el sentido de identificación con su centro de labores.

En el ámbito internacional, la consultora Gallup (2017), precursora en la investigación sobre compromiso organizacional en Estados Unidos, en un estudio reciente observó que sólo el 15% de los empleados (full time) del mundo están verdaderamente comprometidos e identificados con su trabajo, es decir, el 85% restante no evidencian compromiso en su trabajo ni con lo que hacen. Este estudio mostró que el mundo ya vivía dificultades considerables cuando se hablaba de compromiso laboral; situación que se agravó en el año 2020 a raíz de la recesión económica luego de que surgiera la COVID 19. Una crisis que está dejando resultados graves en nuestra economía y que aparentemente serán duraderos.

Según el diario La Prensa Libre (2017), la investigación de “*Employee Engagement & Retention Statistics*”, mostrada por *The Engagement Institute* hizo ver el costo de pérdida de las empresas anualmente por falta de compromiso

organizacional en Estados Unidos, estas van entre \$450 y \$550 mil millones, un estudio paralelo en el estado de Washington mostró que el 55% de los trabajadores de este estado no están comprometidos y esto afecta considerablemente su desempeño laboral.

La Organización Mundial de la Salud [OMS] (2017) evidenció que en América Latina 422 millones de trabajadores, que representan el 66% del total, presentan problemas relacionados a la estabilidad de su salud emocional, gran parte de estos problemas se origina por dificultades en las condiciones de trabajo y otros factores sociales que repercuten de manera directa en el desarrollo organizacional, cumplimiento de metas y por ende, en el compromiso organizacional.

A nivel nacional, según el diario Gestión (2016), el informe “Tendencias Globales del Compromiso de los empleados” elaborado por un líder global en soluciones de recursos humanos, enfatizó en ver la importancia del compromiso laboral ya que este influye de manera significativa en el desempeño de funciones, lo que hace que el índice de productividad aumente de manera considerable y por tanto también mejora la rentabilidad de la organización.

De la misma manera, Gestión (2015) en el informe Tendencias Globales de Capital Humano, elaborado por Deloitte Perú, mostró que en el 87% de empresas, la falta de compromiso laboral es un problema recurrente, otro porcentaje del 50% manifestó que la falta de compromiso de los empleados es también una problemática importante, más preocupante aún es que el 60% de dicho empresarios confesaron no contar con un programa adecuado para medir y perfeccionar el compromiso organizacional en sus trabajadores, de la misma manera el 12% afirma haber establecido un programa para la definición y fortalecimiento de la cultura corporativa y tan sólo el 7% se atribuyó el nivel de excelencia al calificar su capacidad para medir, promover y mejorar el compromiso organizacional y la retención de empleados en su respectiva organización.

Todas estas afirmaciones mostraron la importancia del compromiso organizacional en cada empleado, también nos trasladaron a otro escenario igual de preocupante cuando hablamos de organizaciones.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2020) manifestó que el acceso a las herramientas e instrumentos de trabajo para enfrentar los cambios que se viven a raíz de la pandemia son diferentes en una empresa privada de la capital a comparación de una empresa pública en una zona alejada de la sierra; los problemas de liderazgo, la información escasa que manejan, la falta de interés por mantenerse acorde con los avances tecnológicos, hacen que la respuesta de salida frente a esta problemática sea más lenta en estos sectores alejados de nuestro Perú y por ende, las consecuencias negativas repercutan con mayor gravedad en dichas organizaciones, en este sentido se toma la decisión de estudiar la diferencia del compromiso organizacional en dos sectores significativamente diferentes de nuestro país durante la pandemia 2021 y frente a este contexto se presentó la necesidad de formular la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las diferencias del compromiso organizacional entre trabajadores de una empresa privada y una empresa pública durante la pandemia 2021?

Este trabajo de investigación se justificó de manera teórica con el propósito de aportar nuevos conocimientos luego de analizar una serie de teorías relacionadas al tema de compromiso organizacional, principalmente a las investigaciones de Meyer y Allen (1997) dando sustento al aporte en el cual mencionan las consecuencias favorables y desfavorables de la existencia de esta variable en organizaciones. De manera práctica se realizó porque se pretende brindar estrategias para incorporar soluciones frente a la falta de compromiso organizacional en las empresas peruanas; por último se justificó de manera metodológica porque reforzaremos la confiabilidad y validez del instrumento usado en esta investigación para que pueda seguir siendo tomado en cuenta en futuros estudios en el que se considere la variable en mención.

El objetivo general que se planteó para la siguiente investigación fue: determinar si existen diferencias del compromiso organizacional entre trabajadores de una empresa privada y una empresa pública durante la pandemia 2021, a su vez se formularon los siguientes objetivos específicos basados en las dimensiones del compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad) entre trabajadores de una empresa privada y una empresa pública durante la pandemia 2021, también se tuvo en cuenta el estudio de las diferencias del compromiso organizacional según sexo, edad y tiempo de servicio entre trabajadores de una empresa privada y una empresa pública durante la pandemia 2021.

La hipótesis general que se planteó en el presente trabajo de investigación fue H1: Existen diferencias del compromiso organizacional en trabajadores de una empresa privada y una empresa pública durante la pandemia 2021.

Y las específicas fueron: H2: Existe diferencia del compromiso afectivo entre trabajadores de una empresa privada y una empresa pública durante la pandemia 2021, H3: Existe diferencia del compromiso normativo entre trabajadores de una empresa privada y una empresa pública durante la pandemia 2021 y H4: Existe diferencia del compromiso de continuidad entre trabajadores de una empresa privada y una empresa pública durante la pandemia 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se consideró para un mejor análisis de la variable, investigaciones en las cuales se evidencia resultados que ayudan a profundizar sobre el comportamiento organizacional en empresas privadas y públicas a nivel nacional e internacional; considerando que el tema es aplicable a todo contexto laboral, se eligió estudios con poblaciones similares a la nuestra.

Teniendo en cuenta el lugar de aplicación (municipalidad), se encontró el estudio de Lévano (2021), que en una muestra de 237 trabajadores de la municipalidad de Cayma en Arequipa, buscaba encontrar la respuesta del compromiso organizacional de sus trabajadores con relación a la variable felicidad, para ello utilizó el CCO como instrumento de evaluación, en el cual los resultados fueron que los empleados presentaban un nivel media y alto de Compromiso Organizacional, con porcentajes de 60.3% y 37.6% respectivamente, mientras que el nivel bajo solo fue representado por el 2.1%, con esto se concluyó que no existe relación directa entre ambas variables, para este estudio se utilizó un enfoque no experimental, transversal y descriptivo.

Otro ejemplo del estudio de la variable la dió Loza (2021), ella buscó determinar la relación entre malestar emocional y compromiso organizacional en 118 trabajadores del distrito fiscal de Puno y también se valió del CCO como instrumento de recopilación de datos, esta investigación fue no experimental, transversal y correlacional, los resultados nos hicieron apreciar que el nivel medio del compromiso organizacional prevalece en la institución con un 62.7%, le sigue el nivel alto con un 26.3% y por último el nivel bajo con un 11%, es así que se finalizó remarcando que el malestar emocional no tiene repercusión directa con el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores.

Se encontró a Orrillo (2019) quien pretendió determinar la relación entre cultura organizacional y compromiso organizacional en 262 trabajadores de la Municipalidad del Callao, usó el CCO como instrumento de evaluación y obtuvo que el nivel de compromiso organizacional en el 22% de los trabajadores es bajo,

el 50% es medio y el 28% es alto, por ende se pudo concluir que ambas variables se relacionan de manera directa y significativa, para este estudio se realizó un enfoque aplicado, no experimental, correlacional, transversal.

Otro estudio que sirvió de ejemplo es el de Saucedo (2019), en el que se evaluó a 87 trabajadores de la Municipalidad de Pacanga en la Libertad, para determinar la relación entre gestión administrativa y compromiso organizacional, en dicho estudio se utilizó el CCO para evaluar la variable, obteniendo como resultado que los trabajadores mantienen un grado de compromiso organizacional bajo del 56%, medio del 18%, y el 26% se situaron en un nivel alto; el enfoque que se usó en esta investigación fue aplicada, no experimental, transversal.

Considerando que la presente investigación fue de nivel descriptivo comparativo se tuvo en cuenta el estudio de Garro (2018), investigación que presentó un enfoque no experimental, transversal y comparativo, se buscó encontrar la diferencia del compromiso organizacional entre trabajadores de una institución pública y otra privada en Lima, para lo cual evaluó el CCO en 150 trabajadores de ambas instituciones, en donde se obtuvo como resultado que el compromiso de los trabajadores de la institución privada y pública es de nivel medio 47.75% y 54.1% respectivamente, concluyendo que no se presentan diferencias sustanciales entre ambas instituciones según el análisis realizado.

Otra investigación comparativa que sirvió de referencia fue la de Asto (2018), quien buscó encontrar las diferencias en los niveles de compromiso organizacional en dos sedes de una empresa multinacional en Lima, para ello aplicó el CCO a 107 trabajadores de dicha organización y se observó que el nivel que predomina respecto a nuestra variable es el nivel medio, siguiéndole el bajo y finalmente el alto para ambas sedes, se concluyó entonces diciendo que no existe diferencias significativas en el compromiso organizacional de las sedes de dicha empresa multinacional.

A nivel internacional se debe considerar que América Latina es una tierra fértil para investigar sobre el compromiso. Es impresionante que la *Web of Science* reporte solo 36 estudios empíricos realizados en la región sobre el compromiso organizacional. Esta tendencia es consistente con los hallazgos que muestran que de 1963 a 2015, solo 206 artículos sobre negocios en América Latina aparecieron en revistas académicas líderes (Arciniaga, 2016).

Vemos entonces el estudio de Arciniaga y González (2006), es uno de los pocos realizados en América Latina que evalúa el impacto de diferentes variables asociadas a la implementación de prácticas de Gestión de Recursos Humanos (GRH) de alto desempeño sobre el compromiso organizacional y utiliza una muestra amplia de diferentes empresas. El estudio se realizó en ocho empresas diferentes en el noreste de México, utilizando una muestra de 982 empleados. El compromiso organizacional se midió mediante un cuestionario de 18 ítems desarrollado por Meyer et al. (1993). Los resultados del estudio mostraron que en esta amplia muestra de empleados mexicanos, la variable clave relacionada con el compromiso afectivo fue el conocimiento de las metas organizacionales: es decir, el grado en que el empleado se sintió informado sobre los planes actuales y futuros de la firma, y también si estaban al tanto de cómo su esfuerzo de trabajo diario impactaba en el desempeño de la unidad de negocios. Las otras variables clave fueron: seguridad laboral, satisfacción con el desarrollo, el valor del trabajo, la autotranscendencia y, finalmente, el empoderamiento percibido. Los empleados que valoraban mucho el lidiar con la preocupación por los demás y el altruismo tenían más probabilidades de desarrollar un compromiso afectivo, los antecedentes clave de la dimensión normativa fueron exactamente los mismos que los del componente afectivo. Los principales antecedentes del componente de permanencia fueron: empoderamiento, compensación, el valor del trabajo 'conservación', prácticas comunicativas y el valor del trabajo 'autotranscendencia', pero con una correlación negativa, opuesta a la relación con el componente afectivo.

En una línea similar al estudio descrito anteriormente, Arciniega y Menon (2013) evaluaron la conexión entre un proyecto de mejora continua en una gran planta embotelladora de Venezuela sobre el empoderamiento psicológico y el compromiso organizacional experimentado por sus empleados. El estudio se realizó en un contexto político y económico muy polémico (2008-2009), un escenario relativamente común en América Latina durante varias décadas. La muestra estuvo formada por 313 empleados. El compromiso afectivo y de continuidad se evaluó mediante una versión adaptada del cuestionario de 18 ítems de Meyer et al. (1993). Los resultados muestran que la relación entre las características del trabajo y el compromiso afectivo está mediada por el empoderamiento psicológico. En particular, los resultados sugieren que la dimensión clave del empoderamiento psicológico que se relaciona con el compromiso afectivo es la internalización de objetivos.

Existe otro interesante proyecto de investigación realizado en un escenario político-económico adverso: un estudio realizado en Argentina durante varios meses de inestabilidad monetaria y comercial exterior. El objetivo principal de este estudio fue evaluar las relaciones entre la satisfacción que experimentan los empleados del sector servicios con las prácticas de comunicación de sus empresas, y su compromiso afectivo y de continuidad (Barresi, 2014). Este estudio utilizó una muestra total de 372 empleados: 204 que trabajaban para la cadena de tiendas Carrefour Express y 168 para las unidades de Maxi DIA. Se midieron las siguientes dimensiones de la comunicación: gestión de la comunicación formal, perspectiva organizacional, comunicación con el supervisor, comunicación en el lugar de trabajo del empleado y comunicación horizontal informal. Para operacionalizar el compromiso organizacional, Meyer et al. (1993) Se utilizó un cuestionario de 18 ítems. Se ejecutaron dos modelos de regresión principales. En cuanto al compromiso afectivo, el modelo explicó el 41% de la varianza, con solo dos predictores significativos: prácticas de comunicación formal con una beta estandarizada de 0.64 y comunicación con el supervisor con un coeficiente de 0.17. El poder de predicción del modelo de compromiso de continuidad fue muy bajo, inferior al 10% Los resultados de este estudio sugieren

que las prácticas de comunicación formal tienen una alta relación con el compromiso afectivo experimentado por los empleados de este tipo de empresas.

Para clarificar el análisis de la variable en estudio, a continuación se muestran algunos conceptos sobre el compromiso organizacional.

La definición de compromiso Organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización, se puede traducir también en una manifestación de apego, con el grupo de trabajo, con sus metas y objetivos; la misma que influye en la decisión de permanecer o retirarse de su centro de labores (Meyer y Allen 1997).

Se puede observar entonces que el compromiso organizacional muestra un compromiso de involucramiento con su función y con la institución donde labora, este vínculo ya sea afectivo o por cualquier otra motivación dará como resultado el fortalecimiento del deseo de quedarse en la organización y de identificarse con la empresa, asegurando el cumplimiento de objetivos y metas organizacionales, obteniendo, buenos resultados y mejorando el desempeño de los empleados (Meyer y Allen 1997).

Con mucho, el modelo de compromiso organizacional propuesto por Meyer y Allen (1991; 1997) es el más utilizado y estudiado en el campo de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (Sablinsky y Erez, 2001).

Los tres componentes de este modelo difieren básicamente en el tipo de mentalidad que une a la persona con la organización. Estas tres mentalidades son: un apego afectivo a la organización, un costo percibido de dejar la empresa y una obligación moral de permanecer. Han etiquetado estas tres dimensiones: afectivo, de continuidad y compromiso normativo respectivamente. Las consecuencias conductuales del compromiso normativo y de continuidad son básicamente la membresía continua, mientras que las consecuencias conductuales esperadas del compromiso afectivo están relacionadas con una menor rotación, menor ausentismo, mejor desempeño y mayor comportamiento

cívico organizacional. Meyer y Allen (1997), propusieron un modelo específico para los antecedentes y consecuencias del compromiso organizacional. El modelo establece dos bloques principales de variables que pueden considerarse antecedentes del constructo y clasificarse en proximal y distal. Las variables distales son aquellas asociadas a las características de la organización (p.ej tamaño, estructura), características personales (donde incluyen valores), experiencias de socialización (p.ej culturales, familiares), prácticas de gestión (p.ej compensación) y condiciones ambientales (p.ej tasa de desempleo). Los principales conglomerados de variables consideradas como antecedentes proximales son: experiencias laborales (p.ej apoyo, justicia), estados de rol (p.ej conflicto, sobrecarga) y contratos psicológicos.

Meyer y Allen (1997), proponen una teoría sobre el compromiso organizacional, en el que plantean tres dimensiones que explican la manera en la que actúa dicha variable en los trabajadores, estos son: afectivo, de continuidad y normativo, hacen hincapié en que estos no vendrían a ser tipos, sino más bien componentes, dichos componentes se muestran de manera diferente en las manifestaciones psicológicas y actitudinal en los individuos, pero pueden ser manifestados por la misma persona en diferentes grado.

El compromiso afectivo vendría a hacer el componente en el que un individuo muestra libremente su deseo de participar y permanecer a una organización, es decir es la orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización (Meyer y Allen 1997).

El compromiso normativo es el componente en el que prevalece el sentimiento de obligatoriedad de permanencia en una institución, ya sea porque se siente en deuda con la misma o por una influencia moral y ética.

Meyer y Allen (1997), mencionan que es el grado en que un individuo siente una obligación de carácter moral a pertenecer a la organización, comentan también que esa sensación de deuda se hace presente porque el trabajador reconoce la inversión de tiempo y la capacitación brindada por parte de la empresa.

El compromiso de continuidad hace referencia al valor que el trabajador le da al tiempo y al esfuerzo invertido en la empresa, aún en mayor grado a los beneficios obtenidos durante su permanencia en esta, estos serían los motivos

que harían que el empleado muestre su negativa a dejar la organización y empezar en otra desde cero (Meyer y Allen 1997).

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo

La investigación es de tipo aplicada porque se centra en la resolución de un problema en específico, manteniendo la información ya existente y trata de darle solución de manera práctica (CONCYTEC, 2018).

Diseño

El siguiente estudio se ajustó a un diseño no experimental – transversal. Según Hernández et al., (2003) este tipo de diseño se caracteriza por la no manipulación de las variables de manera deliberada, es decir se observan las variables en el ambiente natural, en un tiempo y momento determinado para su posterior análisis. La investigación presenta un nivel descriptivo comparativo porque se ha recolectado información en más de una muestra con la finalidad de entender el comportamiento de una variable, para que luego esta sea contrastada en ambos escenarios (Alarcón, 1991).

3.2 Operacionalización de las variables

Variable: Compromiso Organizacional

Definición conceptual: Estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización, donde se observan intenciones de permanencia o retiro de la misma (Meyer y Allen 1997).

Definición operacional: La variable de compromiso organizacional será regulada con el cuestionario del compromiso organizacional de Meyer y Allen, para lo cual emplearemos la adaptación elaborada por Arciniega y Gonzáles (2006) en México.

Dimensiones: Dicho cuestionario posee 3 dimensiones:

Compromiso afectivo: 6 ítems (6, 9, 12, 14, 15, 18)

Compromiso Normativo: 6 ítems (2, 7, 8, 10, 11, 13)

Compromiso de Continuidad: 6 ítems (1, 3, 4, 5, 16, 17)

Escala de medición: Está compuesto por 18 ítems y la escala de medición es ordinal tipo Likert, las puntuaciones serán: 1=totalmente en desacuerdo, 2=en desacuerdo, 3=levemente en desacuerdo, 4=ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5=levemente de acuerdo, 6=de acuerdo y 7=totalmente de acuerdo.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para este estudio la población accesible fue establecida por el gerente general de la empresa privada y por el alcalde de la entidad pública haciendo un total de 135 trabajadores entre varones y mujeres de 18 a 65 años.

Muestra

Luego de la aplicación del formulario la muestra se redujo a 115 evaluados, de los cuales el 51.3% representados por 59 trabajadores fueron de la empresa privada y 48.7% que representa a 56 trabajadores fueron de la empresa pública, del total de evaluados 65 fueron mujeres y 50 fueron hombres, los empleados que llevan menos de 1 año trabajando sumaron 30, los que llevan de 2 a 5 años fueron 57 y los que tienen más de 5 años fueron solo 28.

Muestreo

El presente estudio es no probabilístico intencional, ya que la elección de las unidades a investigar no depende de la probabilidad, sino de razones que son necesarias para las características y el contexto de nuestra investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Criterios de inclusión

- Trabajadores entre 18 y 65 años de edad
- Que trabajen en la empresa Starsoft - Lima
- Que trabajen en la Municipalidad de Sihuas – Ancash
- Trabajadores que acepten participar voluntariamente del estudio.
- Que pertenezcan a cualquier área de trabajo de ambas instituciones.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no estén de acuerdo con la participación voluntaria en el estudio.
- Trabajadores que no se desempeñen en ninguna de las dos instituciones antes mencionadas.
- Trabajadores que no cumplan con las consignas de inclusión ya mencionadas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta como técnica para recopilar información, junto con el cuestionario como instrumento. Según Arias (2006) es la técnica que nos ayuda a obtener información de una muestra de sujetos acerca de si mismos o con respecto a un tema en particular.

Instrumento

La adquisición de datos en nuestra población se obtuvo a través de la aplicación del Cuestionario de Compromiso Organizacional cuyo nombre real es “Organizational Commitment Questionnaire” (OCQ) fue elaborada en el año 1997 en Estados Unidos por John P. Meyer y Natalie J. Allen, su finalidad es conocer el nivel de compromiso organizacional en los empleados de las empresas en las que laboran. Fue adaptada en la ciudad de México y España por Luis Arciniaga y Luis Gonzáles, mientras que en nuestro país hizo lo propio con una muestra de 508 trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad.

Ficha Técnica

Nombre del Test :	Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autores:	John P. Meyer y Natalie J. Allen (1997)
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual o colectivo
Tiempo:	15 minutos aprox.
Estructuración:	18 ítems sub divididos en 3 dimensiones Compromiso Afectivo: 6 ítems (6, 9, 12, 14, 15, 18) Compromiso Normativo: 6 ítems (2, 7, 8, 10, 11, 13) Compromiso de Continuidad: 6 ítems (1, 3, 4, 5, 16, 17)
Aplicación:	Adultos
Edad:	17 a más

Reseña histórica:

El “Organizational Commitment Questionnaire” (OCQ) o Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) fue elaborado en el año 1993 en Estados Unidos por John P. Meyer y Natalie J. Allen, anteriormente constaba de 27 ítems, luego de un análisis factorial este se redujo a 18 ítems, su finalidad es conocer el nivel de compromiso organizacional en los empleados de las empresas en las que laboran por medio de 3 dimensiones (compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad). El Cuestionario de Compromiso Organizacional fue adaptado al español en la ciudad de México y España por Luis Arciniaga y Luis Gonzáles.

Consigna de aplicación:

- Lee cada idea cuidadosamente
- Menciona hasta qué punto está de acuerdo con el enunciado, recuerda que no existe respuesta buena o mala, solo se pretende conocer su postura frente a diversas situaciones.

Calificación e interpretación

En el Cuestionario de Compromiso Organizacional los puntajes se alcanzan con la sumatoria de las respuestas obtenidas en la escala Likert que van del 1 al 7 respectivamente, se debe de señalar también que para obtener el puntaje final se debe de considerar los ítems inversos (1, 3, 10, 14, 15, 18).

Propiedades psicométricas originales del instrumento

Para comenzar Meyer y Allen (1997) la muestra que se utilizó fue con estudiantes de enfermería y la otra población restantes fueron enfermeras registradas, se obtuvo una muestra de 603 estudiantes y trabajadoras, el cuestionario de la prueba incluyó 30 ítems, los cuales fueron descritos para cada dimensión, en este estudio también se utilizó la escala Likert de 7 puntos gracias a una validación del cuestionario de compromiso organizacional en donde se empleó el análisis factorial confirmatorio por lo que se obtuvo los respectivos índices de validez donde se observó que los resultados oscilan entre 0.410 a 0.749 en la dimensión de afectividad, de 0.459 a 0.700 en la dimensión de continuidad y por último en la dimensión normativa se obtuvo 0.58 a 0.735 siendo estas dimensiones significativas ($p < .05$).

Propiedades psicométricas peruanas

En el contexto peruano, encontramos el estudio de Loli, Montgomery, Cerón, Del Carpio, Navarro y Llacho (2015), el propósito de este estudio fue comprender el compromiso organizacional de las organizaciones públicas y privadas de Lima y el sentido de permanencia de los profesionales. La muestra constaba de 221 empleados, la mayoría de los cuales fueron diferentes profesionales que realizan estudios de posgrado en centros de educación superior. La herramienta constó de elementos relacionados con el compromiso afectivo, normativo y de continuidad y la satisfacción laboral general duradera o regulada dentro del centro de trabajo. El coeficiente Alfa de Cronbach muestra que las dimensiones cumplen con los estándares de confiabilidad, por lo que hace que el cuestionario general producía un coeficiente $\mu = .95$. Para medir la validez de la prueba se utilizó la prueba de KMO y la prueba de Bartlett donde la prueba reúne todas las condiciones de validez de constructo siendo esta significativa 0.80. Los resultados señalan que el compromiso emocional está relacionado con el compromiso con la conveniencia, mientras que el vínculo con el compromiso normativo o la persistencia es más débil. Esto puede deberse al vínculo emocional entre los empleados y la organización, pero el compromiso con la conveniencia no tiene nada que ver con esto último.

3.5 Procedimientos

Luego de la elección del tema, la variable y la población a estudiar, se solicitó los permisos correspondientes a las entidades en donde se pretendía realizar la investigación, este procedimiento se realizó con un documento simple en el que se menciona la finalidad del estudio, se actuó de la misma manera con la solicitud de permiso con los autores del instrumento a utilizar, siendo en ambos casos las respuestas positivas. Luego se procedió a definir las fechas de evaluación, las mismas que por la coyuntura actual a causa de la COVID 19 se tuvieron que realizar de manera virtual, para lo que se tuvo que elaborar el consentimiento informado, donde se explicó que el estudio era, voluntario, confidencial y anónimo, junto con ello se envió el formulario virtual del instrumento y todo esto nos permitió recopilar los datos necesarios que posteriormente, con ayuda del

Excel fueron vaciados a una base de datos para realizar el respectivo análisis estadístico en el SPSS.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se vació la información al Excel y se usó el programa SPSS para obtener el resultado de confiabilidad de nuestra variable y de las dimensiones evaluadas, hicimos lo mismo para la obtención de las frecuencias de cada variable socio demográfica, luego de ello por medio de la prueba de Kolmogorov – Smirnov se analizó si la distribución era normal o no, con el resultado obtenido que fue menos de 0.05 se determinó la utilización de pruebas no paramétricas, en este caso se usó la prueba de U Mann Whitney (2 grupos) y la prueba de Kruskal Wallis (más de 2 grupos).

3.7 Aspectos éticos

El colegio de psicólogos del Perú (2017) manifiesta en uno de sus artículos (ART 24) que en toda investigación es de suma importancia la autorización de los participantes que forman parte del proceso, para lo cual es esta investigación se hizo llegar el consentimiento informado a los evaluado con la finalidad que tengan en claro el motivo de la investigación y que todos los resultados serán manejados con estricta reserva y confidencialidad, buscando de esta manera su participación voluntaria en el estudio.

Por otro lado la Universidad César Vallejo considerando las norma APA resaltan de manera importante aspectos a considerar para evitar el plagio y para acatar la propiedad intelectual del estudio, para ello se tuvo en cuenta las citas de cada autor en la realización de este trabajo, así como los permisos por parte de los autores del instrumento antes de la aplicación y los permisos de las instituciones en las que se realizó es estudio.

Por último se dejó en claro que esta investigación fue realizada con fines meramente académicos y no perjudicará a ninguno de los involucrados en la investigación

IV. RESULTADOS

Tabla 1:

Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra					
		Compromiso _Organizacional	Compromiso _Afectivo	Compromiso _Normativo	Compromiso _Continuidad
N		115	115	115	115
Parámetros normales ^{a,b}	Media	74.37	27.97	23.90	22.50
	Desviación	11.875	5.220	6.258	3.782
Máximas diferencias extremas	Absoluto	.085	.104	.115	.119
	Positivo	.085	.104	.115	.119
	Negativo	-.063	-.067	-.086	-.065
Estadístico de prueba		.085	.104	.115	.119
Sig. asintótica(bilateral)		.041 ^c	.004 ^c	.001 ^c	.000 ^c

En la tabla superior se puede observar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov que se usó para determinar si la distribución es normal o no, dado que todos los coeficientes son menores a 0.05 se puede afirmar que la distribución no fue normal, lo que nos llevó a tomar la decisión de utilizar pruebas no paramétricas para el análisis de los resultados, de tal forma en los que se tuvo que ver diferencias de sólo 2 grupos se utilizó la prueba de U de Mann Whitney y para comparar más de 2 grupos se usó la prueba de Kruskal Wallis.

Tabla 2:

Diferencia del puntaje del compromiso organizacional, según el tipo institución.

<i>Estadísticos de prueba</i>	
	Compromiso Organizacional
U de Mann-Whitney	1551.000
W de Wilcoxon	3147.000
Z	-.566
Sig. asintótica(bilateral)	.572

En la tabla superior observamos la prueba de U de Mann-Whitney, donde se puede ver que el valor p es mayor que 0.05; por lo cual se puede afirmar que no existen diferencias en el compromiso organizacional entre una empresa privada y una institución pública.

Tabla 3:

Diferencia del compromiso afectivo, normativo y continuidad, según el tipo de institución

Estadísticos de prueba			
	Compromiso Afectivo	Compromiso Normativo	Compromiso Continuidad
U de Mann-Whitney	1600.500	1589.000	1575.500
W de Wilcoxon	3196.500	3185.000	3171.500
Z	-.289	-.353	-.430
Sig. asintótica(bilateral)	.772	.724	.667

En la tabla superior observamos la prueba de U de Mann-Whitney, donde podemos ver que de igual manera el valor p es mayor que 0.05; por lo que se puede afirmar que no existen diferencias en las tres dimensiones del compromiso organizacional entre una empresa privada y una institución pública.

Tabla 4:

Diferencia del compromiso organizacional y sus dimensiones, según el sexo.

Estadísticos de prueba				
	Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Compromiso Normativo	Compromiso Continuidad
U de Mann-Whitney	1614.000	1535.500	1540.500	1616.500
W de Wilcoxon	3759.000	3680.500	2815.500	3761.500
Z	-.062	-.507	-.478	-.048
Sig. asintótica(bilateral)	.950	.612	.633	.962

En la tabla superior se puede observar las diferencias del compromiso organizacional y sus respectivas dimensiones; teniendo en cuenta el sexo de los participantes, se demuestra que no hay diferencias significativas ($p > 0,05$).

Tabla 5:

Diferencia del compromiso organizacional y sus dimensiones, según el tiempo de servicio.

<i>Estadísticos de prueba</i>				
	Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Compromiso Normativo	Compromiso Continuidad
H de Kruskal-Wallis	1.658	2.197	3.682	3.730
Gl	2	2	2	2
Sig. Asintótica	.436	.333	.159	.155

En la tabla superior se puede observar las diferencias del compromiso organizacional y sus respectivas dimensiones; teniendo en cuenta el tiempo de servicio de los participantes, se demuestra que no hay diferencias significativas ($p>0,05$).

Tabla 6:

Diferencia del compromiso organizacional y sus dimensiones, según la edad.

<i>Estadísticos de prueba</i>				
	Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Compromiso Normativo	Compromiso Continuidad
H de Kruskal-Wallis	10.094	6.967	8.675	1.876
Gl	3	3	3	3
Sig. Asintótica	.018	.073	.034	.599

En la tabla superior se puede observar las diferencias del compromiso organizacional y sus respectivas dimensiones; teniendo en cuenta la edad de los participantes, se demuestra que si existe diferencias ($p > 0,05$).

Tabla 7:**Niveles compromiso organizacional, según variables sociodemográficas.**

		Nivel Compromiso					
		Bajo		Medio		Alto	
		Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
Tipo de Empresa	Privada	34	57.6%	24	40.7%	1	1.7%
	Pública	34	60.7%	18	32.1%	4	7.1%
Grupo edad	20 a 30	17	45.9%	17	45.9%	3	8.1%
	31 a 40	42	66.7%	20	31.7%	1	1.6%
	41 a 50	7	77.8%	2	22.2%	0	0.0%
	50 a más	2	33.3%	3	50.0%	1	16.7%
Sexo	Hombre	31	62.0%	18	36.0%	1	2.0%
	Mujer	37	56.9%	24	36.9%	4	6.2%
Tiempo de Servicio	< año	18	60.0%	10	33.3%	2	6.7%
	1 a 5 años	31	54.4%	23	40.4%	3	5.3%
	>5	19	67.9%	9	32.1%	0	0.0%

En la tabla superior se puede observar los niveles del compromiso organizacional, según variables sociodemográficas, de manera general se puede inferir que el nivel de compromiso organizacional tanto de los trabajadores de la empresa pública y privada es bajo, de estos, el grupo que presenta el nivel más bajo de compromiso organizacional son los colaboradores que llevan trabajando más de 5 años en la misma institución , también se resalta que el nivel de compromiso organizacional más elevado se observa en los trabajadores que tienen más de 50 años de edad.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos en la investigación, a través del instrumento del compromiso organizacional de Meyer y Allen, el cual tuvo un Alfa de Cronbach de 0.7, este resultado de consistencia interna demuestra que la prueba es confiable. Dicha prueba fue administrada a 2 empresas diferentes (una privada y otra pública).

Como principal objetivo se buscó determinar si existen diferencias significativas en el compromiso organizacional en 2 tipos de instituciones diferentes. Se aplicó la prueba de U de Mann-Whitney y se comprobó que no existen diferencias significativas ($p > 0,05$) entre una organización pública y una empresa privada durante la pandemia 2021. Estos resultados son similares a los encontrados por Garro (2018) en Lima, cuyo objetivo fue similar al de la presente investigación, buscando determinar diferencias entre el compromiso organizacional entre docentes de una institución privada y otra pública, comprobando que no existen diferencias significativas ($p > 0,05$). Dicha investigación también hizo uso de la prueba de Mayer y Allen, pero aplicándose de diferente manera, puesto que el presente trabajo se utilizó el formulario digital, mientras que el estudio de Garro se hizo a través de cuestionarios físicos, demostrando que en ambos casos la prueba mostró la confiabilidad necesaria para recopilar la información sobre el compromiso organizacional.

Estos resultados son similares a pesar de que las poblaciones y circunstancias en las que fueron aplicadas son distintas, comenzando porque el presente estudio se realizó en un contexto de pandemia, además que el estudio de Garro (2018) se realizó con docentes, mientras que el presente estudio se realizó con trabajadores de una empresa y empleados de una municipalidad. Según Meyer y Allen (1997) el compromiso es el estado psicológico que mantiene una relación entre los empleados y su organización, tanto con sus metas como objetivos, pudiendo denotar que ambos grupos de trabajadores muestran el mismo nivel de acercamiento con la organización.

Como objetivos específicos se tuvieron a bien determinar si existían diferencias entre las dimensiones del compromiso organizacional, tanto en el

compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Así como el objetivo general, también se aplicó la prueba de U de Mann-Whitney, demostrando que todas las dimensiones del compromiso organizacional no demuestran diferencias significativas ($p>0,05$). Pudiendo contrastar estos resultados con los de Garro (2018), se ven similitudes y también diferencias.

En el compromiso afectivo Garro sí encontró diferencias en esta dimensión, donde quienes demostraron mayor nivel fueron los empleados públicos, mientras que en la presente investigación ambos grupos demostraron tener los mismos niveles, es aquí donde se puede asumir que tiene que ser relevante el contexto de la pandemia, debido al teletrabajo obligatorio recomendado por el Estado peruano. Considerando que el compromiso afectivo es el compromiso donde un individuo muestra libremente su deseo de participar y permanecer a una organización, es decir es la orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización (Meyer y Allen, 1997). Es sabido que la oferta laboral durante los últimos 2 años ha ido disminuyendo, lo que hace que la posibilidad de respuesta sea acorde a los resultados obtenidos en esta investigación, puesto que ahora ambos tipos de trabajadores están más preocupados en “cuidar” y mantener el trabajo.

También se buscaron demostrar si existen diferencias en el compromiso organizacional y sus dimensiones en variables sociodemográficas, según el sexo, tiempo de servicio y la edad. Para la variable sexo y tiempo de servicio no se encontraron diferencias significativas, donde sí se hallaron diferencias significativas fue en la edad, específicamente en la variable de compromiso organizacional y en el compromiso normativo. Hay que denotar que el compromiso normativo es aquel tipo de compromiso que un individuo siente una obligación de carácter moral a pertenecer a la organización, comentan también que esa sensación de deuda se hace presente porque el trabajador reconoce la inversión de tiempo y la capacitación brindada por parte de la empresa (Meyer y Allen, 1997). Entonces se puede asumir que esta diferencia puede deberse a las diferencias generacionales, a priori se podría considerar que el grupo de personas de 50 años a más son los más comprometidos, puesto que la generación de los

boomer tiene mayor aprehensión al centro de trabajo, lo cual es demostrado en la presente investigación.

Por último, se buscó mostrar los niveles del compromiso organizacional según las variables sociodemográficas, pudiendo denotar lo expuesto anteriormente donde se observa que no existen mayores diferencias entre el compromiso organizacional de los diferentes grupos. Algo muy relevante que se observa es que el nivel predominante es el grupo bajo y también el medio, tanto para la empresa privada como para la pública, con una presencia mucho menor del nivel alto en ambas entidades. El grupo con mayor compromiso organizacional es el de 50 años a más con 17%, siendo el único de los grupos (considerando variables sociodemográficas) que supera el 10%. Por otra parte el grupo con mayor presencia del nivel bajo es el grupo de edad de 41 a 50 años con el 78%.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

No existen diferencias en el compromiso organizacional entre una empresa privada y una institución pública ($p > 0,05$).

SEGUNDA

No existen diferencias en el compromiso afectivo entre una empresa privada y una institución pública ($p > 0,05$).

TERCERA

No existen diferencias en el compromiso normativo entre una empresa privada y una institución pública ($p > 0,05$).

CUARTA

No existen diferencias en el compromiso de continuidad entre una empresa privada y una institución pública ($p > 0,05$).

QUINTA

No existen diferencias en el compromiso organizacional, según el sexo ($p > 0,05$).

SEXTA

Sí existen diferencias en el compromiso organizacional, según la edad ($p < 0,05$).

SEPTIMA

No existen diferencias en el compromiso organizacional, según el tiempo de servicio ($p > 0,05$).

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA

A las instituciones se les recomienda poder implementar servicios en pro de los empleados y especialmente de sus familias, ya que es demostrado que si se incluye a la familia de los colaboradores en estas buenas prácticas, el resultado tiene un gran efecto a favor del compromiso del trabajador. Estos servicios pueden referirse a programas de salud (tanto física como mental) a través de convenios con instituciones privadas.

SEGUNDA

También se recomienda realizar actividades de distensión, puesto que el entorno pandémico puede generar dificultades en el desarrollo laboral de los colaboradores.

TERCERA

A los próximos investigadores, se recomienda poder utilizar una prueba diferente a la de Meyer y Allen, que, si bien muestra confiabilidad aceptable, sería mejor explorar nuevos instrumentos que permitan mayor exactitud de confiabilidad.

CUARTA

También a próximos investigadores, se recomienda explorar a los grupos de manera cualitativa, con entrevistas estructuradas o semi-estructuradas, para poder tener un mayor alcance y no limitarse totalmente al cuestionario como instrumento de recolección de datos, de esta forma se podrá inferir que otros factores influyen en el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores.

REFERENCIAS

- Allen, N. y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alfaro, A. (2008) Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales. *Revista Digital de salud y seguridad en el trabajo*. N°.1, pp 1-23
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas. Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela de Economía.
<https://www.eumed.net/librosgratis/2007a/231/index.htm>
- Arciniega, L.M. and González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development or organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35–50.
- Arciniega, L.M. and González, L. (2012). Exploring the flanks of loyalty: analyzing the structure and meaning of the normative dimension of organizational commitment. *Revista de Psicología Social*, 27(3), 273–285.
- Arciniega, L.M. and Menon, S.T. (2013). The Power of Goal Internalization: Studying psychological empowerment in a Venezuelan plant. *International Journal of Human Resource Management*, 24(15), 2948–2967.
- Arciniaga, L.M. (2016) *Handbook of employee commitment: A Latin América soap opera*. Ciudad de Mexico.
- Asto, A. (2018). “Diferencia de Compromiso Organizacional en los trabajadores de dos Sedes de una Empresa Multinacional de Lima Metropolitana, 2018.” (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25326>
- Barresi, M. (2014). La percepción de la satisfacción con la comunicación y sus implicancias en el compromiso organizacional en la Argentina. Un estudio

de impacto en dos grandes organizaciones multinacionales: Carrefour y DIA. Unpublished doctoral dissertation. Universidad Austral, Buenos Aires, Argentina.

Betanzos, N., Andrade, P., and Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos (Dimensions of organizational commitment among Mexican workers). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25–43.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed.). México: McGraw-Hill

CONCYTEC (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica.

https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Garro, D. (2018). “Diferencia del compromiso organizacional en docentes de educación básica regular de una institución pública y una privada de Lima, 2018” (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25517>

González, L. y Antón, C. (1995). *Dimensiones del compromiso organizacional*. España: Universidad de Salamanca. (p. 89 103).

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana

Loza, G. (2020). “Malestar emocional y compromiso organizacional de colaboradores del distrito fiscal de Puno, en tiempos de pandemia, 2020” (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58813>

- Levano, F. y Mamani, K. (2021). "Felicidad y compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad distrital de Cayma, Arequipa 2021" (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60558>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*. 1(1). 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace*. United States of America: SAGE Publications.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). La organización del trabajo y el estrés.
https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
- Orrillo, L. (2019). "La cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, 2019" (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46359>
- Peña, Díaz, Chávez y Sánchez, (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. En *Revista 33 Internacional Administración y Finanzas*. Vol. 9, N° 5. Recuperado de: www.theIBFR.com
- Saucedo, M. (2019). "Gestión administrativa y compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacanga – 2019." (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44873>
- Starnes, B. y Truhon, S. (2006). *Organizational Commitment*. EE.UU: ASQ-Human Development and Leadership.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES		MÉTODO
General	General	Cuestionario Compromiso Organizacional		
		Dimensiones	Ítems	
¿Cuáles son las diferencias del compromiso organizacional entre trabajadores de una empresa privada en Lima y una empresa pública en Ancash durante la pandemia 2021?	Determinar si existen diferencias del compromiso organizacional entre trabajadores de una empresa privada y una empresa pública durante la pandemia 2021	Compromiso Afectivo	6-9-12-14-15-18	Diseño: No experimental y transversal
Específicos	Específicos			
a) ¿Cuál es la diferencia del compromiso afectivo entre trabajadores de una empresa privada y una empresa pública durante la pandemia 2021?	a) Determinar si existe diferencia del compromiso afectivo entre trabajadores de una empresa privada y una empresa pública durante la pandemia 2021	Compromiso Normativo	2-7-8-10-11-13	Nivel: Descriptivo-comparativo
b) ¿Cuál es la diferencia del compromiso normativo entre trabajadores de una empresa privada y una empresa pública durante la pandemia 2021?	b) Determinar si existe diferencia del compromiso normativo en trabajadores de una empresa privada y una empresa pública durante la pandemia 2021			Muestra: n=115
c) ¿Cuál es la diferencia del compromiso de continuidad entre trabajadores de una empresa privada y una empresa pública durante la pandemia 2021?	c) Determinar si existe diferencia del compromiso de continuidad en trabajadores de una empresa privada y una empresa pública durante la pandemia 2021			Instrumento: CCO
d) ¿Cuál es la diferencia del compromiso organizacional según sexo, edad y tiempo de servicio entre trabajadores de una empresa privada y una empresa pública durante pandemia 2021?	d) Determinar si existe diferencia del compromiso organizacional según sexo, edad y tiempo de servicio entre trabajadores de una empresa privada y una empresa pública durante pandemia 2021	Compromiso de Continuidad	1-3-4-5-16-17	

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	DEFINICIÓN	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA	BAREMOS	INVERSOS
Compromiso Organizacional - Cuestionario Compromiso Organizacional de Meyer y Allen	Estado psicológico que caracteriza la relación de los empleados con su organización (Meyer y Allen 1997).	Compromiso Afectivo	Orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización (Meyer y Allen 1997).	Satisfacción por permanencia en la institución. Identificación con la problemática de la institución. Sentimiento de pertenencia hacia la organización	6, 9, 12, 14, 15, 18	Ordinal		14, 15, 18
			Grado en que un individuo siente una obligación de carácter moral a pertenecer a la organización (Meyer y Allen 1997).	Motivación interna y moral para permanecer en la institución. Sentimiento de lealtad hacia la organización.	2, 7, 8, 10, 11, 13			
		Normativo		Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la institución.			0 - 75 Bajo 76 - 98 Promedio 99 - 126 Alto	10
		Compromiso de Continuidad	Es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización (Meyer y Allen 1997).	Necesidad y deseo de permanencia en la institución. Reconocimiento por la labor realizada. Confianza depositada en la organización.	1, 3, 4, 5, 16, 17	Ordinal		1, 3

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario de Compromiso Organizacional

Nombre: Sexo:

Edad:..... Tiempo de servicio:.....

Lea cuidadosamente y mencione hasta qué punto está de acuerdo con cada enunciado y recuerde que no existe respuesta buena o mala, solo se pretende conocer su postura frente a diversas situaciones en el trabajo. Use la escala de 7 puntos que le ofrecemos a continuación:

1= Totalmente en desacuerdo

5= Levemente de acuerdo

2= En desacuerdo

6= De acuerdo

3= Levemente en desacuerdo

7= Totalmente de acuerdo

4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1) Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.							
2) Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3) Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.							
6) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							
8) Esta organización merece mi lealtad.							
9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10) No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11) No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.							
12) Esta organización significa mucho para mí.							
13) Le debo muchísimo a mi organización.							
14) No me siento como 'parte de la familia' en mi organización.							

15) No me siento parte de mi organización.							
16) Una de las consecuencias de renunciar a esta organización seria la escasez de alternativas.							
17) Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.							
18) No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.							

Formulario virtual para la recolección de datos

Compromiso Organizacional durante pandemia

×
⋮

2021

En este cuestionario encontrarás preguntas relacionadas al compromiso organizacional, recuerda que debes ser honesto al responderlas.

Le garantizamos que los resultados de esta investigación serán utilizados para fines meramente académicos y que la información que consigne en este formulario es totalmente confidencial, ninguna persona tendrá acceso a la misma excepto la investigadora.

¿Está ud. de acuerdo de su participación voluntaria en el estudio? *

☐ Sí

☐ No

Enlace del formulario

<https://forms.gle/JLFz3XwiRAVTd5K9A>

ANEXO 4: Cartas de autorización de las instituciones



Municipalidad Provincial de Sihuas

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Gerencia de Administración y Finanzas

CONSTANCIA

Que la señorita Gisella Zarela Paz Loja, ha desarrollado el trabajo de investigación "Diferencia del Compromiso Organizacional entre trabajadores de una empresa privada en Lima y una empresa pública en Ancash durante la pandemia 2021" en nuestra institución. Dicho trabajo se llevó a cabo de manera presencial y remota según lo requerido y durante el mes de mayo del presente año.

Se expide la presente a solicitud del interesado para fines académicos.

Sihuas, 7 de Mayo de 2021



Joseph E. Fasshauer Cabrera

**Gerente de Administración
y Finanzas**



Marvin A. Romero Oré

**Jefe de Oficina de Recursos
Humanos**

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Gerencia de Administración y Finanzas

CONSTANCIA

Que la señorita Gisella Zarela Paz Loja, ha desarrollado el trabajo de investigación "Diferencia del Compromiso Organizacional entre trabajadores de una empresa privada en Lima y una empresa pública en Ancash durante la pandemia 2021" en nuestra empresa. Dicho trabajo se llevó a cabo de manera presencial y remota según lo requerido y durante el mes de mayo del presente año.

Se expide la presente a solicitud del interesado para fines académicos.

Lima, 07de Mayo de 2021



PEDRO D. MORENO SACRE
Gerente General

Pedro Moreno Sacre
Gerente General

ANEXO 5: Autorización del uso del instrumento CCO



Zarela Paz Loja

lun, 19 abr 16:20 ☆

Dear Dr. Natalie Allen It's very pleasant for me to be able to greet you. My name is Zarela Paz Loja. I'm a psychology student at Cesar Vallejo University in Pe



Natalie Jean Allen <nallen@uwo.ca>

lun, 19 abr 16:28 ☆ ↩ ⋮

para mí ▾

🌐 inglés ▾ > español ▾ [Traducir mensaje](#)

[Desactivar para: inglés](#) x

Hello Gisella,

Thank you for your interest in using the Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey in your research. You can get information about the measure, a Users' Guide, and the measure itself at:

<http://employeecommitment.com/>

For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.)

Finally, although you did not mention it, it seems possible that you will want to administer the commitment measures in Spanish. If so, in this regard, you might want to contact Dr Luis Arciniega who developed a Spanish-language version of the TCM. Dr. Arciniega's email is

luis.arciniega@itam.mx

I wish you well with your research!

Autorización para el uso del Cuestionario de Compromiso Organizacional (TCM)



➤ Recibidos x



Zarela Paz Loja

mar, 20 abr 18:31 ☆

Estimado Dr. Luis Arciniega: Es grato para mi saludarlo y hacerle saber el motivo de mi mensaje. Mi nombre es Zarela Paz Loja soy estudiante de Psicología...



LUIS MARTIN ARCINIEGA RUIZ DE ESPARZA

📧 mar, 20 abr 18:35 ☆ ↩ ⋮

para mí ▾

A través de estas líneas autorizo a: Zarela Paz Loja estudiante de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo de Perú a utilizar para fines de investigación académicos la adaptación al español que realizamos del cuestionario de Meyer y Allen (1997) para medir compromiso organizacional publicado en 2006 en la Revista de Psicología Social (Arciniega & González, 2006). En mi página web se podrán encontrar (<https://www.luisarciniega.org/other-spanish-scales.html>):

La escala y su procedimiento de corrección: <https://www.luisarciniega.org/commitment-scale.html>

Percentiles nacionales para una muestra de caso 5,000 trabajadores mexicanos https://www.luisarciniega.org/uploads/1/9/2/9/1929011/national_percentiles_n4727.pdf

Diversas publicaciones en las que hemos empleado el cuestionario en México y Latinoamérica entre las que se incluyen y se adjuntan a este correo:

ANEXO 6: Confiabilidad del instrumento

Tabla 8

Confiabilidad del Compromiso Organizacional

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.675	18

El instrumento de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen obtuvo un Alfa de Cronbach de ,675 en la aplicación a ambas instituciones, por lo tanto mostró confiabilidad en sus resultados.

Tabla 9

Población según sexo

Sexo		
	Frecuencia	Porcentaje
hombre	50	43,5
mujer	65	56,5
Total	115	100,0

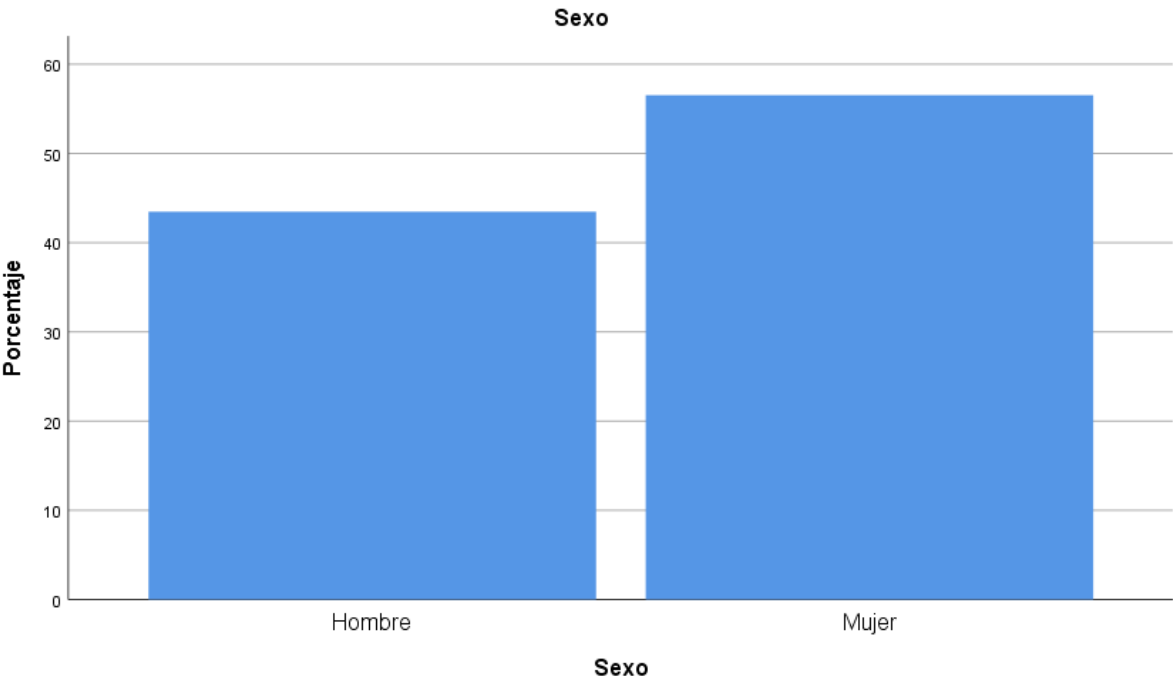


Tabla 10

Población según tiempo de servicio

<i>Tiempo de Servicio</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	30	26,1
Entre 2 a 5 años	57	49,6
Más de 5 años	28	24,3
Total	115	100,0

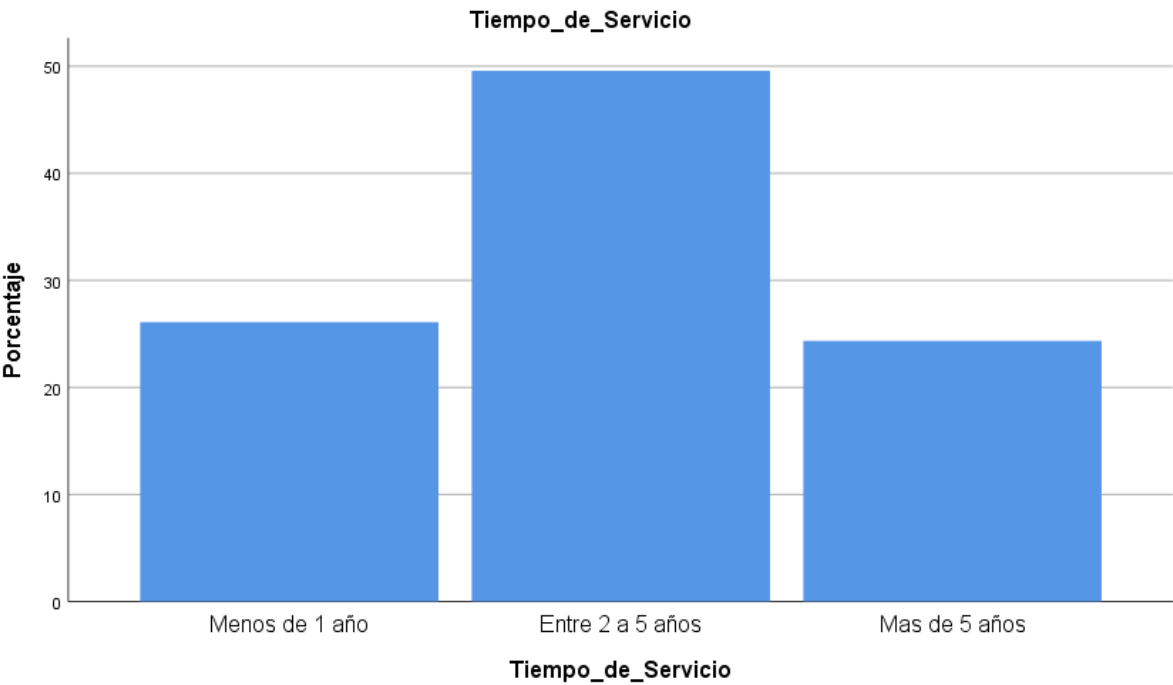
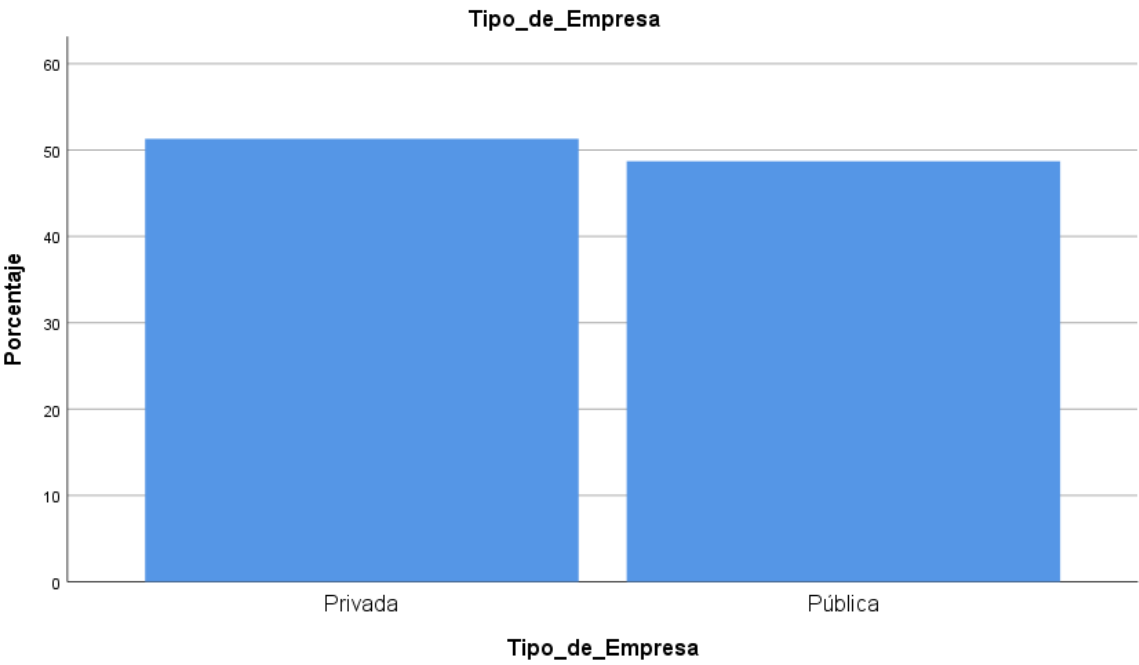


Tabla 11

Población según tipo de empresa

<i>Tipo de empresa</i>		
	Frecuencia	Porcentaje
Privada	59	51,3
Pública	56	48,7
Total	115	100,0



Anexo 7: Consentimiento informado o asentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Le garantizamos que los resultados de esta investigación serán utilizados para fines meramente académicos y que la información que consigne en este formulario es totalmente confidencial, ninguna persona tendrá acceso a la misma excepto la investigadora.

¿Está ud. de acuerdo de su participación voluntaria en el estudio? *

- ☐ Sí
- ☐ No